



Munich Personal RePEc Archive

**THE EFFECT OF MOTIVATION AND
COMPENSATION ON EMPLOYEE
DISCIPLINE AND DOSAGE IN HIGH
SCHOOL OF HEALTH SCIENCE
(STIKES) ABDI NUSA
PANGKALPINANG**

Susanto, Dedi and Burhanudin, Burhanudin

Akademi Komunitas Dharma Bhakti Bangka Sungailiat, Akademi
Komunitas Dharma Bhakti Bangka Sungailiat

10 March 2019

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/93961/>

MPRA Paper No. 93961, posted 17 May 2019 09:16 UTC

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KARYAWAN DAN DOSEN DI SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKES) ABDI NUSA PANGKALPINANG

Dedi Susanto

Akademi Komunitas Dharma Bhakti Bangka Sungailiat

Burhanuddin

Akademi Komunitas Dharma Bhakti Bangka Sungailiat

ABSTRACT

Higher education has an important role in producing quality human resources. In order to be able to carry out its role well, universities are required to be able to implement good human resource management, especially in improving the performance of employees and lecturers. This study was intended to analyze the effect of motivation and compensation on the discipline of employees and lecturers at the Abdi Nusa Pangkalpinang School of Health Sciences. The population and sample are all employees and lecturers totaling 52 people. Measurement of research variables with instruments in questionnaires quantified with a Likert scale. The method of analysis uses multiple regression analysis. Hypothesis testing uses t test.

The results of this study result that the motivation and compensation respectively partially have a positive and significant effect on the discipline of employees and lecturers at the Abdi Nusa Pangkalpinang School of Health Sciences. The recommendation of this research is that the institution is expected to provide support and awards to improve the performance of employees and lecturers.

Keywords: *discipline, motivation and compensation.*

1. PENDAHULUAN

Organisasi pendidikan tinggi adalah organisasi yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk dapat memainkan peran itu dengan baik setiap anggota organisasi yang terdiri dari dosen, pejabat dan mahasiswa harus berpartisipasi secara maksimal selain itu juga agar mampu menjalankan perannya dengan baik, perguruan tinggi dituntut untuk mampu mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia yang baik terutama di dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dosennya (Rosya, 2016).

Di dalam mengelola SDM, perguruan tinggi yang diwakili oleh direktornya harus dilakukan secara totalitas. Direksi atau direktur harus mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu direksi (direktur) sebagai pimpinan dalam organisasi diberikan kebebasan untuk dapat mengatur, mengorganisir, menempatkan, mengarahkan dan mengawasi seluruh aktivitas pegawainya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Kasmir, 2016). Seorang manajer (pemimpin) berkewajiban mempertahankan kedisiplinan dalam organisasi yang dipimpinnya. Sanksi dan ketegasan lainnya menjadi bagian yang harus dilihat sebagai konsekuensi menjadi seorang pegawai di suatu perusahaan. Bagi pihak perusahaan perlu menegakkan kebijakan peraturan dengan konsisten karena seperti dikatakan Mathis dan Jackson (2002) bahwa peraturan haruslah konsisten dengan kebijakan organisasi dan kebijakan haruslah konsisten dengan tujuan organisasi.

Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Kreitner dan Kinicki, 2001). Apabila pegawai mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pegawai akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pegawai akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi (Wibowo, 2016).

Di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, suatu organisasi perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya baik bersifat keuangan maupun non keuangan (Kasmir, 2016). Setelah bekerja sekian waktu seseorang lalu berpikir bagaimana caranya untuk meningkatkan kompensasi yang diperolehnya, artinya dari waktu ke waktu harapannya adalah kompensasinya terus meningkat. Bahkan bukan tidak mungkin jika karyawan dan dosen mengharapkan perubahan kompensasi akan tetapi perusahaan tidak selalu dapat merealisasikannya sehingga akan menyebabkan adanya keinginan untuk pindah ke perusahaan lain yang menawarkan kompensasi yang lebih baik. Kalaupun ada yang bertahan tentu motivasi kerjanya akan lemah dan ini akan berdampak kepada kinerja yang cenderung akan menurun (Kasmir, 2016).

Pemberian kompensasi adalah salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan wajar, karyawan akan merasa dihargai atas segala jerih payahnya. Dengan dihargai maka karyawan juga akan menghargai perusahaan dengan bekerja sebaik-baiknya atau dengan prestasi tinggi guna memajukan perusahaan (Kasmir, 2016). Selain kompensasi, kedisiplinan juga merupakan salah satu faktor yang bisa menentukan keberhasilan suatu organisasi. Ada banyak definisi kedisiplinan yang bisa ditemukan, namun hubungan kedisiplinan dengan kinerja dapat kita lihat pendapat dari Bacal (2002) mengatakan bahwa “disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer (pemimpin) dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan”.

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang merupakan salah satu perguruan tinggi yang ada di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang memiliki 2 (dua) jurusan yaitu Ilmu Kesehatan Masyarakat (S1) dan Administrasi Rumah Sakit (D3) yang berdiri sejak tahun 2001. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang memiliki 2 jenis ketenagakerjaan yaitu tenaga struktural/administrasi (karyawan) dan tenaga edukatif/dosen yang berjumlah 52 orang (STiKES Abdi Nusa, 2017). Terkait dengan penjelasan diatas, fenomena yang terjadi pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang, menunjukkan bahwa antara lain rendahnya tingkat kehadiran ketepatan jam masuk karyawan (sekitar 70% telat lebih dari 15 menit), masih sering terlambatnya penyampaian Kartu Hasil Studi (KHS) semesteran kepada mahasiswa serta masih adanya keterlambatan laporan semesteran kepada Koordinator Perguruan Tinggi Swasta Wilayah II Palembang, hasil penilaian akreditasi dari LAM PTkes bulan November 2017 masih memperoleh nilai C (Target B), nilai ini bisa berdampak terhadap jumlah peminat untuk mendaftar ke STiKES Abdi Nusa Pangkalpinang, masih sedikitnya jumlah dosen yang memiliki jabatan jenjang akademik (JJA) dan masih ada yang memiliki jenjang Strata 1 (5,2%) yang mana ini bisa berdampak terhadap kinerja dosen di dalam memberikan materi kepada mahasiswa serta berdampak terhadap penilaian akreditasi perguruan tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimanakah pengaruh variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin karyawan dan dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang?

2. TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Motivasi

Motivasi, berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”, khususnya kepada para bawahan atau pengikut menurut Sunyoto (2015). Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi adalah motivasi kerja SDM yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Berikut beberapa pendapat ahli mengenai motivasi. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2016).

Motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan *intensitas, arah dan ketekunan* seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama yaitu intensitas, arah dan ketekunan. *Intensitas* berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, namun intensitas yang tinggi seperti ini tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan *arah* yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Terakhir motivasi memiliki dimensi *ketekunan*, dimensi ini merupakan ukuran mengenai seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya (Robbins, 2014).

Menurut Hasibuan (2005), tujuan motivasi antara lain sebagai berikut: meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; meningkatkan produktivitas kerja karyawan; mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan; meningkatkan kedisiplinan karyawan; mengefektifkan pengadaan karyawan; menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan; meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. Motivasi dalam organisasi dapat berbentuk seperti: kompensasi dan bentuk uang; pengarahan dan pengendalian; penetapan pola kerja yang efektif; dan kebijakan;

2.2 Kompensasi

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pada karyawan adalah melalui kompensasi. Di sini kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka (Sunyoto, 2015). Milkovich menyebutkan *compensation refers to all forms of financial returns and tangible service and benefit employees receive as part of an employment relationship* (Kasmir, 2016). Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Umar, 2005).

Menurut Sunarto (2006) pada dasarnya kompensasi di bagi atas dua bentuk yaitu (1). kompensasi finansial yaitu sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan

kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi dan, (2). Kompensasi non financial, yaitu sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti program rekreasi, cafeteria, tempat beribadah, hubungan baik antar rekan sekerja maupun atasan, keamanan, kondisi ruang kerja, penghargaan atas prestasi kerja, promosi jabatan, waktu istirahat, sarana kesehatan, sarana olah raga dan keselamatan kerja. Secara umum tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan sebagai berikut (Kasmir, 2016:236-238): a). Memberikan hak karyawan, b). Memberikan rasa keadilan, c). Memperoleh karyawan yang berkualitas, d) Mempertahankan karyawan, e) Menghargai karyawan, f). Pengendalian biaya, g) Memenuhi peraturan pemerintah, h) Menghindari konflik

2.3 Disiplin

Menurut Siagian (2002) disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Hasibuan (2005) memberikan definisi kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat diartikan jika 1) Pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, 2) Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan 3) Mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin di dalam manajemen sumber daya manusia dinyatakan sebagai kualitas usaha yang dilakukan sesuai dengan standar sebagai kualitas usaha yang dilakukan sesuai dengan *standart operating procedure* (SOP) oleh seseorang untuk memperoleh barang dan jasa (Sedarmayanti, 2007). Perguruan tinggi sebagai sebuah organisasi tentunya memiliki upaya-upaya untuk dapat meningkatkan kedisiplinan karyawannya. Karyawan yang memiliki disiplin yang baik secara langsung mempermudah suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Ada dua tipe disiplin yaitu preventif dan korektif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti sebagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut (Handoko, 2003). Tujuan pendisiplinan yaitu untuk memperbaiki pelanggaran, menghalangi para karyawan untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa dan menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif (Handoko, 1999). Pregers dan Myers mengemukakan tujuan disiplin yaitu menyiapkan suatu suasana dimana disiplin itu sendiri dapat dikembangkan serta mengambil tindakan yang tegas terhadap kelompok kecil yang tidak mau memntaati dan mematuhi peraturan-peraturan disiplin (Handayani, 2006). Untuk mendorong terciptanya suasana disiplin kerja yang sehat maka harus memperhatikan unsur-unsur pembetulan disiplin yaitu sebagai berikut (Roemintoyo, 1999) yaitu a) Peraturan harus jelas dan tegas disertai adanya sanksi yang jelas pula, b) Perlu adanya sosialisasi tentang peraturan dan tata tertib yang harus dipatuhi/ditaati bagi objek dari peraturan tersebut, dan c) Perlu adanya penyelidikan yang seksama jika terjadi pelanggaran dan perlu adanya tindakan yang tegas..

2.4 Hubungan Motivasi dengan Disiplin

Manager harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini bisa memotivasi karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi kedisiplinan bisa tercipta apabila ada hubungan kemanusiaan yang baik di dalam organisasi (Hasibuan, 2005).

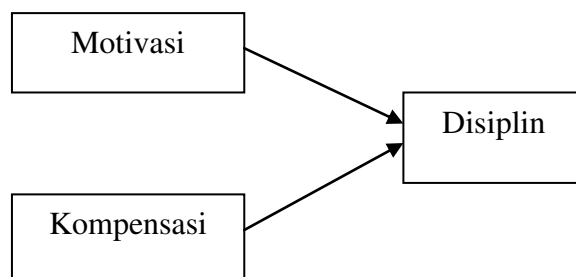
Hipotesis 1: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap disiplin karyawan dan dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang

2.5 Hubungan Kompensasi dengan Disiplin

Komitmen terhadap perusahaan meningkat artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan akan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan (Kasmir, 2016). Menurut Hasibuan (2005), balas jasa/kompensasi (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya.

Hipotesis 2: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap disiplin karyawan dan dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang

Model Penelitian



3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif untuk menggali pengaruh faktor Motivasi dan Kompensasi secara parsial Terhadap Disiplin Karyawan dan Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang yang berjumlah 52 orang. Dalam penelitian ini, peneliti tidak menggunakan metode sampel melainkan menggunakan total populasi karena jumlah respondennya di bawah 100 yaitu berjumlah 52 orang.

3.1 Operasional Variabel Dan Pengukuran Variabel

Tabel 2. Variabel, Dimensi dan Indikator

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi	1. Faktor Motivator	1. Keberhasilan Pelaksanaan	Ordinal
		2. Pengakuan	
		3. Pekerjaan Itu Sendiri	
		4. Tanggung Jawab	
	2. Faktor Hygiene	1. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan	
		2. Supervisi	
		3. Hubungan Antar Pribadi	
		4. Kondisi Kerja	
Kompensasi	1. Kompensasi Finansial	1. Gaji & Bonus	Ordinal
		2. THR (Tunjangan Hari Raya)	
		3. THT (Tunjangan Hari Tua)	
		4. Jaminan Kesehatan	
	2. Kompensasi Non Finansial	1. Program Rekreasi	
		2. Kafetaria	
		3. Sarana Ibadah	
		4. Hubungan Antar Pegawai	
		5. Keamanan & Kondisi Ruang Kerja	
		6. Promosi Jabatan	
		7. Waktu Istirahat Yang Cukup	
Disiplin	1. Kedisiplinan	1. Disiplin Preventif	Ordinal
	2. Prinsip Disiplin Sehat	2. Disiplin Korektif	
		1. Bersedia memperbaiki Tindakan Yg Tdk Patut	
	3. Unsur- Unsur Pembentuk Disiplin	2. Bersedia menerima segala Tindakan Pimpinan Untuk Lebih Disiplin	
		1. Peraturan Jelas Dan Tegas	
		2. Sosialisasi Tentang Peraturan Perusahaan	

3.2 Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier Berganda untuk menguji secara statistik pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap disiplin karyawan dan dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang yang didasarkan dari hasil kuisioner variabel-variabel penelitian yang dikonversikan dengan klasifikasi jawaban dalam skala Likert.

1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2014). Uji validitas diperlukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2013). Bila r hitung $>$ r kritis berarti data

tersebut signifikan (valid) dimana r kritis adalah 0,300 pada tingkat signifikansi (α) 0,05 dan akan diikutsertakan di dalam pengujian hipotesis peneliti (Sugiono, 2014).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan cara uji statistik dengan pengukuran *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi/baik jika nilai koefisien yang diperoleh $\geq 0,70$. Dalam penelitian ini *reliable* jika *alpha* hitung lebih besar dari 0,70, dimana kriterianya sebagai berikut (Kountur (2009):

3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak sehingga dapat dipakai dalam statistik parametik (Ghozali, 2009). Dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, menjelaskan *output test of normality* terdapat pedoman pengambilan keputusan, yaitu:

- Nilai signifikan (sig) atau probabilitas $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.
- Nilai signifikan(sig) atau probabilitas $> 0,05$ maka distribusi data normal .

4. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data Responden berdasarkan karakteristik

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persen(%)
Usia		
20 – 30	6	11.54
31 – 40	24	46.15
41 – 50	14	26.92
> 50	8	15.38
Pendidikan		
SMA	7	13.46
Diploma 3 (D3)	2	3.85
Strata 1 (S1)	7	13.46
Strata 2 (S2)	34	65.38
Strata 3 (S3)	2	3.85
Masa Kerja		
1 - 5 Tahun	17	32.69
6 - 10 Tahun	13	25.00
> 10 Tahun	22	42.31

Jenis Kelamin

Laki-Laki	34	65.38
Perempuan	18	34.62

Hasil Uji Validitas

Bila r hitung > r kritis berarti data tersebut signifikan (valid) dimana r kritis adalah 0,300 pada tingkat signifikansi (α) 0,05 dan akan diikutsertakan di dalam pengujian hipotesis peneliti (Sugiono, 2014). Dari hasil uji validitas diperoleh nilai r hitung semuanya lebih besar dari r kritis 0,300.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X_2)	0,774	Reliable
2	Kompensasi (X_3)	0,837	Reliable
3	Disiplin	0,746	Reliable

Hasil uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Tabel 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95998366
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.087
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.757
Asymp. Sig. (2-tailed)		.616

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.838	3.456		.821	.416
	Motivasi	.425	.126	.377	3.384	.001
	Kompensasi	.252	.060	.466	4.176	.000

a. Dependent Variable: Disiplin

Dari tabel 4, berdasarkan analisa regresi linier berganda diperoleh koefisien nilai konstanta sebesar 2,838. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,425 ini artinya setiap peningkatan 1 satuan motivasi maka disiplin akan meningkat sebesar

0,425 sedangkan nilai koefisien Kompensasi sebesar 0,252, ini artinya setiap peningkatan 1 satuan kompensasi maka disiplin akan meningkat sebesar 0,252. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,838 + 0,425X_1 + 0,252X_2$$

Hasil Pengujian Hipotesis Uji t

Uji Statistik t menunjukkan seberapa jauh satu variabel penelitian secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berdasarkan tabel 4. nampak bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan dan dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang, ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 \leq 0,05$) dan t hitung $3,384 > t$ tabel 2,008. Selanjutnya hasil analisa data juga menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan dan dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang, ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) dan nilai t hitung $4,176 > t$ tabel 2,008.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.503	2.398

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Nilai R Square (R^2) sebesar 0,522. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya variasi yang memberikan pengaruh bersama-sama antara motivasi dan kompensasi terhadap disiplin kerja dosen dan karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang adalah sebesar 52,2% dan sisanya 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Karyawan Dan Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang. Berdasarkan hasil olahan statistik yang menggunakan program SPSS Versi 17 bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan dan dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang, ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 \leq 0,05$) dan t hitung $3,384 > t$ tabel 2,008. Penelitian ini sesuai dengan Penelitian Arise Susanti dan Sigit wahyu Baskoro (2012) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki dampak yang positif dan signifikan. Selain itu juga sesuai penjelasan Hasibuan, (2005). Manager harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini bisa memotivasi karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi kedisiplinan bisa tercipta apabila ada hubungan kemanusiaan yang baik di dalam organisasi. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Karyawan Dan Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang. Berdasarkan hasil olahan statistik menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan dan dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang, ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) dan nilai t hitung $4,176 > t$

tabel 2,008. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Puput Mareta Sari dkk (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh dengan Disiplin kerja pada pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sumatera Selatan.

Selain itu juga penelitian ini sesuai dengan pernyataan yang mengatakan bahwa Komitmen terhadap perusahaan meningkat artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan akan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan (Kasmir, 2016). Menurut Hasibuan (2005), balas jasa/kompensasi (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya. Jadi karena motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan dan dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang maka pihak institusi harus bisa memperhatikan variabel ini agar nantinya bisa mempengaruhi kinerja karyawan dan dosennya.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian hasil uji statistik dan hasil pembahasan penelitian sebagaimana dikemukakan, maka dapatlah ditarik beberapa kesimpulan berdasarkan hasil sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel motivasi terhadap disiplin (Y) karyawan dan dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap disiplin (Y) karyawan dan dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STiKES) Abdi Nusa Pangkalpinang.

Adapun rekomendasi yang peneliti dapat sampaikan adalah untuk meningkatkan motivasi, diharapkan adanya kegiatan training motivasi secara rutin dan berkala, melakukan pembangunan motivasi dengan kebersamaan seperti piknik bersama dan meeting kebersamaan dan kenali kekurangan dan kelebihan karyawan dan dosen. Diharapkan lembaga dapat memberikan reward sebagai kompensasi kepada karyawan dan dosen yang berprestasi, melaksanakan program rekreasi bagi karyawan dan dosen secara periodik, adanya kesempatan dan dukungan (*support*) bagi dosen untuk mempunyai dan meningkatkan jabatan jenjang akademik (JJA) serta dukungan (*support*) untuk meningkatkan kualifikasi jenjang pendidikannya melalui bantuan dana atau beasiswa. Disiplin karyawan dan dosen sudah baik, melalui kebijakan pimpinan, lembaga diharapkan menciptakan ruang kerja yang nyaman dan kondusif, menerapkan teknologi di dalam pengawasan karyawan dan dosen, cepat mengambil tindakan jika ada yang melanggar aturan, lembaga juga diharapkan dapat memberikan hukuman bagi yang melanggar aturan. Melalui pimpinan, diharapkan lembaga lebih memberikan penghargaan atas hasil dari kemampuan bekerja, memberikan sanksi atas pelanggaran aturan dan lembaga lebih meningkatkan pelatihan bagi karyawan dan dosen untuk peningkatan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi Dan Kasus*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta
- [2] Ghozali, Imam, 2009. *Analisis Multivariat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [3] Gani, A. (2015). Analisis Perbandingan Risiko dan Tingkat Pengembalian Reksadana Syariah dan Reksadana Konvensional. *Journal of Accountancy FE UBB*, 1(1).
- [4] Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- [5] Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [6] Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Cetakan ke-2. Jakarta: Rajawali Pers
- [7] Puput Maretha Sari dkk .2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XII No.2 2015*.
- [8] Robbin, Stephen P dan Mary Coulter. 2009. *Management*. New Jersey:Pearson Prentice Hall
- [9] Roemimtoyo, 1999, Pengaruh Motivasi, Kerjasama dan Kedisiplinan Karyawan Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Terhadap Prestasi Kerja. Laporan Penelitian UNS Surakarta
- [10] Sedarmayanti, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Revika Aditama
- [11] Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Internasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- [12] Sugiono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-15. Bandung: Alfabeta
- [13] Sumanto, 2014. *Statistik Terapan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service)
- [14] Suhardi, S. (2012). Persepsi pemakai laporan keuangan pemerintah daerah terhadap independensi auditor Badan Pemeriksa Keuangan. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 10(2).
- [15] Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuisisioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service)
- [16] Umar, Husein, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- [17] Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-11. Jakarta: Rajawali Pers